



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau



UIN SUSKA RIAU

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. GRAHA ATHAYA PRATAMA PEKANBARU

SKRIPSI

OLEH :

MEZI YULANDA
(11571205155)



UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KHASIM RIAU

PEKANBARU

2019



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. GRAHA ATHAYA PRATAMA PEKANBARU

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Serjana Ekonomi
(SE) Pada Program Studi Strata 1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

OLEH :

MEZI YULANDA
(11571205155)



UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KHASIM RIAU

PEKANBARU

2019

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : MEZI YULANDA
NIM : 11571205155
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : IX (SEMBILAN)
JUDUL : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT. GRAHA ATHAYA
PRATAMA PEKANBARU
TANGGAL UJIAN : SELASA/08 OKTOBER 2019

DISETUJUI OLEH

PEMBIMBING



Ulfiah Novita, SE, M. Si

NIP. 130 717 061

MENGETAHUI

DEKAN



Dr. Drs. H. Muh. Said, HM, M. Ag, MM

NIP. 19620512 198903 1 003

KETUA PRODI S1 MANAJEMEN



Ainun Mardiah, SE, MM

NIP. 19781203 200604 2 001

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

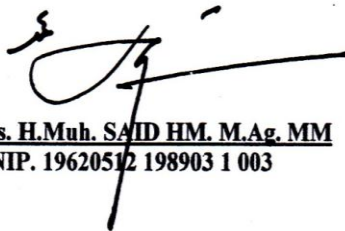
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : MEZI YULANDA
NIM : 11571205155
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SI
SEMESTER : IX (SEMBILAN)
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
JUDUL : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT
GRAHA ATHAYA PRATAMA PEKANBARU
TANGGAL UJIAN : SELASA/08 OKTOBER 2019

PANITIA PENGUJI

KETUA



Dr. Drs. H. Muh. Sa'id H.M. M.Ag. MM
NIP. 19620512 198903 1 003

ANGGOTA

PENGUJI I



SEHANI, SE, MM
NIP. 19741211 200710 2 004

PENGUJI II



ERMANSYAH, SE, MM
Nip. 130 712 070

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. GRAHA ATHAYA PRATAMA PEKANBARU

MEZI YULANDA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Graha athaya pratama, baik secara parsial maupun simultan. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 karyawan PT Graha Athaya Pratama Pekanbaru. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *non prability sampling* dengan teknik sampel jenuh. Data yang digunakan adalah data primer. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Graha Athaya Pratama Pekanbaru. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Graha Athaya Pratama Pekanbaru. Secara simultan Kepemimpinan dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap karyawan PT Graha Athaya Pratama Pekanbaru. Besar pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Graha Athaya Pratama Pekanbaru ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,465. Hal ini menunjukkan bahwa 46,5% kepuasan kerja karyawan di pengaruhi oleh kepemimpinan dan disiplin kerja dan sisanya sebesar 0,535 atau 53,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan kerja*

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah Rabbil'alamin, tiada kata yang paling indah selain puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat beserta salam tidak lupa pula penulis limpahkan kepada junjungan alam Nabi Muhammad SAW, dengan mengucapkan *Allahumma Shalli'ala Muhammad Wa'alaalihi Syaidina Muhammad*, yang telah berjuang membawa umat manusia keluar dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang pada saat ini, yakni agama Islam. Semoga kita mendapatkan syafa'atnya pada *yaumul akhir* kelak, Aamiin.

Skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Graha Athaya Pratama Pekanbaru”**, Merupakan hasil karya ilmiah yang ditulis untuk memenuhi salah satu persyaratan mendapat gelar Sarjana Ekonomi pada jurusan Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pada kesempatan ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Kedua orang tua, ayah H.Jasman dan Ibu Hj.Karmilis yang telah membimbing, membesarkan dengan penuh pengorbanan, setiap tetesan keringat yang mengalir dan air mata yang jatuh bangun demi melihat kesuksesan anandanya. Sungguh mulia pengerbonanmu, dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- kesabaran, ketahanan, kasih sayang yang sangat besar, do'a serta dukungan untuk keberhasilan ananda saat ini.
2. Bapak Prof. Dr. KH Akhmad Mujahidin, S.Ag,M.Ag selaku rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 3. Bapak Dr. Drs. H. Muh Said HM, M.Ag, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 4. Ibu Dr. Hj. Leny Novianti, MS, SE, M. Si, Ak, CA selaku Wakil Dekan I, Ibu Dr. Hj. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan II, Bapak Dr. Amrul Muzan, SHI, MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
 5. Ibu Ainun Mardiah, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
 6. Pak Ferizal Rachmad, SE, MM selaku Pembimbing Akademik (PA).
 7. Ibu Ulfiah Novita, SE, M.Si selaku pembimbing yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing dengan penuh kesabaran dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
 8. Ibu Meri Sandora, SE, MM selaku dosen konsultasi proposal yang setia menyemangati dan membimbing saya dalam pelaksanaan proposal sebelum skripsi ini selesai.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
10. Pimpinan PT. Graha Athaya Pratama dan segenap staff yang telah memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini terutama bantuan data primer maupun sekunder.
11. Kepala Perpustakaan Uin Suska Riau dan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.

Semoga Allah SWT membalas semua amal kebaikan yang telah diberikan dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua, Aamiin Yaa Rabbal Aalamin.

Pekanbaru, Agustus 2019
Penulis,

MEZI YULANDA
NIM. 11571205155

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
1.5 Sistematika Penulisan	13
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumberdaya Manusia	15
2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.3 Kepuasan Kerja	
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	18
2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja.....	20
2.3.3 Faktor Kepuasan Kerja.....	20
2.3.4 Kepuasan Kerja dalam Pandangan Islam	21
2.4 Kepemimpinan	22
2.4.1 Pengertian Kepemimpinan	22
2.4.2 Indikator Kepemimpinan.....	23
2.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan	25
2.4.4 Tipe Kepemimpinan	27
2.4.5 Pandangan Islam Tentang Kepemimpinan.....	28
2.5 Disiplin Kerja	29
2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja	29
2.5.2 Tujuan Disiplin Kerja	31
2.5.3 Fungsi Disiplin Kerja	32
2.5.4 Prinsip – Prinsip Disiplin Kerja.....	33
2.5.5 Dimensi Dan Indikator Disiplin Kerja	33
2.5.6 Pandangan Islam Tentang Disiplin Kerja.....	34
2.6 Penelitian Terdahulu	35
2.7 Konsep Operasional Variabel.....	39
2.8 Variabel Penelitian	41

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III METODE PENELITIAN

2.9 Kerangka Pemikiran	41
2.10 Hipotesis Penelitian	41
3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian	43
3.2 Jenis Dan Sumber Data	43
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	43
3.3.1 Populasi	43
3.3.2 Sampel	44
3.4 Teknik Pengumpulan Data	44
3.5 Skala Pengumpulan Data.....	45
3.6 Uji Kualits Data.....	45
3.6.1 Uji Validitas.....	45
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	46
3.7 Uji Asumsi Klasik	46
3.7.1 Uji Normalitas Data.....	46
3.7.2 Uji Multikolinearitas	47
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas	47
3.7.4 Uji Autokorelasi	48
3.8 Analisis Data	48
3.8.1 Regresi Linier Berganda.....	48
3.8.2 Koefisien Determinasi (R^2)	49
3.8.3 Uji Signifikan Simultan (Uji F)	50
3.8.4 Uji Signifikan Parsial (Uji T)	50

BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Objek Penelitian	52
4.2 Visi Dan Misi	52
4.2.1 Visi	52
4.2.2 Misi	52
4.3 Struktur Organisasi	53
4.4 Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab.....	54

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian.....	57
5.2 Karakteristik Responden	57
5.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
5.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	58
5.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
5.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	59
5.3 Analisis Deskripsi Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	59
5.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja.....	60
5.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Kepemimpinan.....	61

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.3.3	Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja.....	63
5.4	Uji Kualitas Data	65
5.4.1	Uji Validitas.....	65
5.4.2	Uji Reliabilitas.....	67
5.5	Uji Asumsi Klasik	68
5.5.1	Uji Normalitas	68
5.5.2	Uji Multikolinearitas	69
5.5.3	Uji Heteroskedastisitas	69
5.5.4	Uji Autokorelasi	70
5.6	Uji Hipotesis	71
5.6.1	Analisis Regresi Linear Berganda	71
5.6.2	Koefisien Determinasi (R^2)	73
5.6.3	Uji Parsial (Uji T).....	74
5.6.4	Uji Simultan (Uji F).....	75
5.7	Pembahasan	77
1	Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja PT Graha Athaya Pratama Pekanbaru	77
2	Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja PT Graha Athaya Pratama Pekanbaru.....	78
3	Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Graha Athaya Pratama Pekanbaru	79
4	Variabel yang Berpengaruh Terhadap Variabel Kepuasan Kerja.....	80
BAB VI PENUTUP		
6.1	Kesimpulan	81
6.2	Saran.....	82

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Tingkat Labour Turnover Karyawan PT Graha Athaya Pratama Pekanbaru 2014 – 2018.....	4
Tabel 1.2	Tingkat Absensi Karyawan PT Graha Athaya Pratama Pekanbaru 2014 – 2018.....	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	35
Tabel 2.2	Konsep Operasional Variabel	39
Tabel 5.1	Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia	57
Tabel 5.2	Karakteristik Responden Lama Bekerja.....	58
Tabel 5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.	58
Tabel 5.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	59
Tabel 5.5	Interval Nilai Rata-Rata Variabel Berdasarkan Kategori.....	60
Tabel 5.6	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja....	60
Tabel 5.7	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan.....	62
Tabel 5.8	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja.....	64
Tabel 5.9	Hasil Uji Validitas	66
Tabel 5.10	Hasil Uji Relibilitas.....	67
Tabel 5.11	Hasil Uji Uji Multikolinearitas.....	69
Tabel 5.12	Hasil Uji Outokorelasi.....	71
Tabel 5.13	Hasil Analisa Regresi Linear Berganda	72
Tabel 5.14	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	73
Tabel 5.15	Hasil Uji Secara Parsial (Uji T)	74
Tabel 5.16	Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)	76

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	41
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Graha Athaya Pratama Pekanbaru	53
Gambar 5.1 Hasil Uji Normalitas	68
Gambar 5.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	70





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Meningkatnya peranan manajemen dalam suatu perusahaan mengakibatkan bertambahnya perhatian terhadap pentingnya faktor sumber daya manusia dalam perusahaan. Perhatian yang pada mulanya lebih besar ditekankan pada bidang mekanis dan modal, kini telah mengalami perubahan. Perusahaan kini memberikan perhatian yang lebih besar terhadap masalah yang berhubungan dengan faktor sumber daya manusia.

Mengelola sumber daya manusia sangatlah penting, dimana sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk kemajuan sebuah perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sebagai bagian dari manajemen memfokuskan pembahasannya mengenai peraturan peran manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal dengan berbagai latar belakang individu yang berbeda, seperti pendidikan, pengalaman, ekonomi, status, kebutuhan, harapan dan lain sebagainya, sehingga menuntut divisi sumber daya manusia perusahaan untuk dapat mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia sedemikian rupa sehingga menunjang tujuan organisasi yang ingin dicapai. Karyawan yang puas akan bekerja dengan lebih baik dan produktif, sementara karyawan yang kurang puas lebih sering mengabaikan pekerjaannya dan lebih besar kemungkinan untuk mengundurkan diri. Oleh sebab itu untuk memperoleh kepuasan kerja karyawan agar karyawan dapat senang dan cinta terhadap pekerjaannya sehingga dapat bekerja secara optimal dan mencapai kepuasan kerja.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari organisasinya akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya, karyawan yang kepuasan kerjanya rendah cenderung melihat pekerjaannya sebagai hal yang menjemukan dan membosankan sehingga ia akan bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Kepuasan kerja merupakan salah satu factor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.

Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan kerja diperoleh dari pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima (Robbins, 2015 : 170).

Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi kerja karena bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Oleh sebab itu, islam mewajibkan kepada umatnya untuk berusaha dan bekerja keras secara positif (halal, baik, barokah dan tidak berbuat curang / dholim) sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup (kepuasan).

Kepuasan kerja dalam pandangan islam telah disinggung dalam ayat – ayat Al Qur'an. Seperti dalam surat At-Taubah ayat 105, yaitu :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : “ Dan Katakanlah : “ Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang – orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu, apa yang telah kamu kerjakan”.

Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran islam maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar dan syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan kita sehari-hari sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja terutama kepuasan kerja. Bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur kadang kadang tidak menjamin menaikkan output. Tapi sebagai proses, bekerja dengan ketiga aspek tersebut memberikan nilai tersendiri. Syukur berarti memaksimalkan potensi yang ada, punya fisik yang sempurna digunakan dengan baik, indra yang diberikan akan maksimal jika kita menyadari akan potensinya, kondisi sadar atas kepemilikan diri adalah konsep syukur.

Penelitian ini mengambil objek di PT Graha Athaya Pratama Pekanbaru. Perusahaan ini bergerak di bidang *Developer* dan *General Contractor*. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan pengembang yang memiliki reputasi bagus dibidangnya yaitu pengembang perumahan rumah sederhana sehat (RST). Pada tahun 2018 karyawan PT Graha Athaya Pratama Pekanbaru berjumlah 34 orang dengan struktur organisasi dan tugas yang berbeda beda.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai – nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Secara teoritis kepuasan kerja karyawan tercermin dari beberapa indikator, salah satu diantaranya adalah tingkat *labour turnover*. Adapun tingkat *labour turnover* karyawan pada PT Graha Athaya Pratama Pekanbaru dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1: Tingkat Labour Turnover karyawan PT Graha Athaya Pratama Pekanbaru Tahun 2014 – 2018

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah karyawan masuk	Jumlah karyawan keluar	Jumlah karyawan akhir tahun	LTO
2014	59	13	19	53	10,71%
2015	53	17	6	64	18,80%
2016	64	5	15	53	17,09%
2017	53	9	17	45	16,32%
2018	45	10	21	34	27,84%

Sumber : PT Graha Athaya Pratama Pekanbaru

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa pada tahun 2018 meningkatnya jumlah karyawan yang keluar sebanyak 21 orang. Bilamana dalam suatu perusahaan tersebut terjadi adanya tingkat keluar masuk karyawan yang mengalami peningkatan hal ini adalah merupakan indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja hal ini bisa disebabkan karna adanya rasa kurang puas akan hasil yang mereka dapatkan selama bekerja di perusahaan tersebut. Banyaknya karyawan keluar bukan karena habis kontrak ataupun dikeluarkan oleh perusahaan tetapi banyak dari mereka memilih untuk mengundurkan diri. Mereka mengundurkan diri karena merasa tidak nyaman dan tidak merasa puas bekerja di perusahaan ini. Karyawan merasa tidak puas karena disebabkan komunikasi antara atasan dengan bawahan tidak berjalan baik, dimana komunikasi terjadi hanya satu arah antara atasan dengan bawahan, hal ini disebabkan karena pola kepemimpinannya, dimana pemimpin jarang menerima masukan atau ide dari bawahannya. Sehingga



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan merasa enggan untuk menyampaikan pendapat atau keluhan yang dirasakannya. Hal ini lah yang menyebabkan karyawan merasa tidak puas dan akhirnya terjadi meningkatnya jumlah karyawan yang keluar.

Kepemimpinan dapat memberikan pengayoman dan bimbingan kepada karyawan dalam menghadapi tugas dan lingkungan kerja yang dinamis. Pemimpin yang baik akan mampu menularkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar karyawan yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga kinerja karyawan semakin berkualitas. Seorang pemimpin merupakan salah satu unsur yang menentukan dalam mengembangkan suatu perusahaan, berhasil atau gagalnya suatu perusahaan banyak ditentukan oleh kualitas kepemimpinan itu sendiri. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi **(Hasibuan, 20013:170)**.

Apabila dikaitkan dengan kepemimpinan dalam islam, khususnya yang mempengaruhi dalam proses, jelas tidak dapat dilepaskan dari kepemimpinan Muhammad Rasulullah Saw. Sebagai tokoh sentral yang wajib dijadikan pedoman dan tolak ukur dalam kepemimpinan islam. Ayat al-quran yang memberikan petunjuk tentang siapa saja yang disebut pemimpin, tugas dan tanggung jawabnya, maupun mengenai sifat-sifat atau perilaku yang dimiliki oleh seorang yang disebut pemimpin.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Surat Al- Baqarah ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّیْ جَاعِلٌ فِی الْاَرْضِ خَلِیْفَةًۭ ۖ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِیْهَا مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا وَیَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّیْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ



Artinya : “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."

Kepemimpinan adalah amanah, titipan Allah SWT, bukan sesuatu yang diminta apalagi dikejar dan diperebutkan. Sebab kepemimpinan melahirkan kekuasaan dan wewenang yang gunanya semata-mata untuk memudahkan dalam menjalankan tanggung jawab melayani rakyat. Semakin tinggi kekuasaan seseorang, hendaknya semakin meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Balasan dan upah seorang pemimpin sesungguhnya hanya dari Allah SWT diakhirat kelak, bukan kekayaan dan kemewahan di dunia.

Kepemimpinan menuntut keadilan. Keadilan harus dirasakan oleh semua pihak dan golongan. Diantara bentuknya adalah mengambil keputusan yang adil antara dua pihak yang berselisih, mengurus dan melayani semua lapisan masyarakat tanpa memandang agama, etnis, budaya dan latar belakang.

Berdasarkan wawancara dengan 8 orang karyawan yang telah bekerja cukup lama pada PT Graha Athaya Pratama Pekanbaru menunjukkan adanya permasalahan yang terkait dengan kepemimpinan yang kurang baik. Dimana



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepemimpinan yang ada di perusahaan cenderung mengambil keputusan tanpa memperhitungkan masukan dan pendapat orang lain. Selain itu dalam pengambilan keputusan pemimpin memutuskan secara sepihak tanpa menimbang terlebih dahulu situasi dan kondisi dari karyawan sehingga banyak karyawan yang keberatan bahkan tidak setuju dengan keputusan itu. Hal seperti ini menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Seperti kasus ketika mereka melakukan rapat, memang pemimpin meminta ide atau masukan, tetapi ide dari mereka tidak ditanggapi.

Selain kepemimpinan, ketidakpuasan karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja. penegakkan disiplin yang terlalu tinggi bisa memicu stres kerja karyawan atau bisa juga memicu motivasi karyawan karena beberapa karyawan cenderung malas bekerja bila tidak ada penegakkan disiplin yang tegas. Hal ini sering terjadi dan secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi perilaku karyawan PT Graha Athaya Pratama Pekanbaru.

Kedisiplinan merupakan salah satu bentuk perhatian dalam suatu perusahaan, disiplin kerja karyawan merupakan hal yang penting sehingga dapat menunjukkan sifat perilaku karyawan terhadap pekerjaan dalam arti bahwa karyawan mempunyai komitmen terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin yang terbentuk dalam diri pekerja merupakan cerminan tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehingga dapat mendorong semangat kerja, kepuasan kerja dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja karyawan selain mempengaruhi kehadiran jam kerja juga dapat mempengaruhi kesediaan untuk bekerja. Kesediaan seorang karyawan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk bekerja biasanya ditunjukkan dalam aktivitas yang terus menerus dan berorientasi pada tujuan.

Secara teoritis disiplin kerja karyawan tercermin dari beberapa indikator, salah satu diantaranya adalah tingkat absensi karyawan. Adapun tingkat absensi karyawan pada PT Graha Athaya Pratama Pekanbaru dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2: Tingkat absensi karyawan PT Graha Athaya Pratama Pekanbaru 2014 – 2018

Tahun	Jumlah karyawan	Absensi tidak Hadir / Tahun		Absensi Terlambat / Tahun	
		Total	%	Total	%
2014	53	14	26,41%	16	30,18%
2015	64	17	26,56%	12	18,75%
2016	53	11	20,75%	10	18,86%
2017	45	9	20%	14	31,11%
2018	34	12	35,29%	8	23,52%

Sumber : PT Graha Athaya Pratama Pekanbaru

Dari tabel 1.2 dapat dilihat absensi karyawan pada PT Graha Athaya Pratama Pekanbaru mengalami peningkatan dan akan berimbas kepada ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan harapan. Tingkat absensi tidak hadir tertinggi pada tahun 2018 sebesar 35,29% dan terendah pada tahun 2017 sebesar 20%. Sedangkan absensi terlambat tertinggi terjadi pada tahun 2017 sebesar 31,11% dan terendah terjadi pada tahun 2015 sebesar 18,75%.

Dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsinya dibutuhkan kedisiplinan pada diri seorang karyawan. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap menghargai, patuh, taat terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku di tempat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja yang dilakukan secara rela dengan penuh tanggung jawab dan siap untuk menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang. Disiplin menjadi alat yang dapat digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia merubah perilaku agar sejalan dengan tujuan perusahaan. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan sikap disiplin yang baik dari managernya. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Dalam pandangan islam seorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Dimana seseorang yang bekerja secara berorganisasi menghendaki akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Sesuai penjelasan isi Al-Qur'an surah Ar-Ra'd ayat 11 menyebutkan:

لَهُ مُعَقِّبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ ۖ يَحْفَظُونَهُ ۖ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۚ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۚ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ ۖ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya: Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain dia (Qs. Ar-Ra'd:11).

Pada dasarnya sikap disiplin bekerja pada karyawan yaitu bekerja dengan menaati aturan-aturan yang ada pada organisasi atau sistem kerja yang telah



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ditetapkan oleh perusahaan dimana karyawan harus bisa bekerja sesuai aturan. Hal ini apabila dilihat dalam pandangan islam dimana seseorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Dimana seorang yang bekerja secara berorganisasi menghendaki akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, menurut **Singodimedjo** dalam (**Sutrisno 2009:94**). Pada PT Graha Athaya Pratama Pekanbaru terdapat beberapa karyawan dengan tingkat kedisiplinan yang rendah, dibuktikan dengan tingkat kehadiran karyawan yang rendah dan ketidaktepatan waktu ketika masuk kerja. Berdasarkan wawancara dengan **Miming Risnalgia (Adm Manager)** tingkat kedisiplinan karyawan masih rendah. Adapun keterangan yang didapat yaitu adanya beberapa karyawan yang tidak masuk kerja dengan tanpa alasan yang kurang jelas sehingga banyak pekerjaan terbengkalai. Masih adanya karyawan yang terlambat masuk kerja dan pulang lebih cepat dari waktu yang ditentukan dan tidak berada ditempat kerja pada saat jam kerja berlangsung. perusahaan sudah menetapkan sanksi untuk karyawan yang tidak disiplin, sanksinya yaitu jika karyawan yang tidak hadir dengan alasan yang tidak jelas untuk beberapa kali mereka akan dikasih surat peringatan. Bagi karyawan yang datang terlambat, karyawan tersebut akan dikenakan denda yang dipotong langsung dengan gaji mereka. Namun karyawan merasa keberatan dengan aturan yang terlambat dipotong gaji karena menurut karyawan gaji yang dipotong terlalu



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

besar dan perusahaan tidak menerima alasan kenapa karyawan terlambat. Namun dengan adanya sanksi-sanksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut beberapa karyawan tidak memperdulikannya, masih banyaknya karyawan yang tidak disiplin.

Berdasarkan latar belakang masalah fenomena diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan membahas lebih dalam untuk dituangkan dalam penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Graha Athaya Pratama Pekanbaru”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada PT Graha Athaya Pratama Pekanbaru?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada PT Graha Athaya Pratama Pekanbaru?
3. Apakah kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT Graha Athaya Pratama Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dari penelitian ini, maka dapat disimpulkan tujuan penelitian ini adalah:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada PT Graha Athaya Pratama Pekanbaru.

2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pada PT Graha Athaya Pratama Pekanbaru.

3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT Graha Athaya Pratama Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan maksud dari tujuan penelitian, berikut manfaat dari penelitian adalah:

1. Bagi peneliti, hasil penelitian ini sebagai sarana dalam memperluas pengetahuan atau wawasan dan pengalaman mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

2. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan. Khususnya dalam masalah kepemimpinan dan disiplin kerja yang dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

3. Untuk penelitian lainnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar bahan referensi dan acuan bagi pihak-pihak lain yang tertarik untuk melaksanakan penelitian dan pembahasan terhadap permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.



1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat mempermudah gambaran secara umum mengenai bagian-bagian yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka penulis membagi naskah penelitian ini dalam enam bab yang akan diuraikan secara sistematis, sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini akan menjelaskan tentang latar belakang masalah, Perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu, perumusan hipotesis dan model penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi rangkaian metode penelitian yang Dipergunakan dalam penelitian, seperti penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, variabel penelitian dan definisi operasional variabel dan metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Bab ini akan dibahas tentang sejarah PT. Graha Athaya Pratama Pekanbaru, visi dan misi Perusahaan, struktur organisasi perusahaan tugas pokok dan aktivitas perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak cipta dilindungi UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan mendeskripsikan hasil penelitian, membahas Mengenai pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan PT Graha Athaya Pratama Pekanbaru.

BAB VI : PENUTUP

Berisikan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA





BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Wilson (2012)**, manajemen sumber daya manusia adalah sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut **Hasibuan (2013:10)**, Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat menurut.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai komponen-komponen yang merupakan bagian dari tenaga kerja manusia, komponen tersebut saling mendukung satu sama lainnya di dalam perusahaan. Adapun komponen tersebut dapat dibedakan menjadi tiga hal, menurut **Hasibuan (2013:12)** diantaranya:

1. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak ditentukan tergantung laba yang dicapai perusahaan tersebut.

2. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka aktivitas perusahaan tidak akan terjadinya. Karyawan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

3. Pemimpin

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan dasar dari pelaksanaan proses manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut **Hasibuan (2013:21)** fungsi manajemen sumber daya manusia adalah:

a. Fungsi Manajerial

1. Perencanaan (*planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan, perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.
2. Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.
3. Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- b. Fungsi operasional
 1. Pengadaan, adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
 2. Pengembangan, adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral melalui pendidikan dan pelatihan.
 3. Kompensasi, adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
 4. Pengintegrasian, adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
 5. Pemeliharaan, adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
 6. Kedisiplinan, adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
 7. Pemberhentian, adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan,



keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut **Afandi (2018 : 73)** Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relative puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan kerja diperolehnya dari pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima (**Robbins, 2015 : 17**).

Menurut **Sutrisno (2014 : 73)** kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab – sebab dan sumber–sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha – usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dan industri serta baiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada umumnya tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun yang ditugaskan kepadanya di lingkungan kerja. Sebaliknya apabila kepuasan kerja tidak tercapai maka dapat berakibat buruk terhadap perusahaan. Akibat buruk itu dapat berupa kemalasan, kemangkiran, mogok kerja, pergantian tenaga kerja dan akibat buruk yang merugikan lainnya.

Dalam kehidupan setiap individu selalu mengadakan bermacam – macam aktivitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dengan gerakan – gerakan yang dinamakan kerja. Sedangkan salah satu faktor pendorong yang menyebabkan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Manusia bekerja adalah karena memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi, yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu.

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja menurut **Afandi**

(2018:82):

1. Pekerjaan, Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah, Jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi, Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
4. Pengawas, Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan kerja, Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidaknya menyenangkan.

2.3.3 Faktor Kepuasan Kerja

Menurut **Afandi (2018 : 75)** kepuasan kerja tersebut mempunyai lima faktor ,antara lain :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*), Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan (*Discrepancies*), Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima , orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.
3. Pencapaian nilai (*Value attainment*), Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. Keadilan (*Equity*), Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
5. Budaya Organisasi (*Organization culture*), Dalam sebuah organisasi terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka karyawan akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

2.3.4 Kepuasan Kerja dalam Pandangan Islam

Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi kerja karena bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Oleh sebab itu, islam mewajibkan kepada umatnya untuk berusaha dan bekerja keras secara positif (halal, baik, barokah dan tidak berbuat curang / dholim) sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup (kepuasan).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Kepuasan kerja dalam pandangan islam telah disinggung dalam ayat – ayat Al-Qur'an. Seperti dalam surat At-Taubah ayat 105, yaitu :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : “ Dan Katakanlah : “ Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang – orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu, apa yang telah kamu kerjakan”.

Sebagaimana ayat di atas menjelaskan tentang segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim yang harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas yaitu sebagai bentuk pengabdian kepada allah semata- mata oleh karenanya segala aktifitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam islam.

2.4 Kepemimpinan

2.4.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran. Kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu. Hal ini memberikan suatu perspektif bahwa seorang manajer dapat berperilaku sebagai seorang pemimpin, asalkan dia mampu mempengaruhi perilaku



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Tetapi seorang pemimpin belum tentu harus menyandang jabatan manajer (**Afandi, 2018: 103**).

Menurut **Robbins (2009 : 49)** mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Dengan kata lain seorang pemimpin harus mampu memadukan kebutuhan dari bawahannya dengan dengan kebutuhan organisasi dan kebutuhan masyarakat secara keseluruhannya.

Kemudian **Rivai (2012:53)** juga mendefinisikan kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Dari pengertian-pengertian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk mempengaruhi seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan sukarela untuk mencapai tujuan organisasi.

2.4.2 Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan menurut **Afandi (2018 : 116)** adalah sebagai berikut :

1. Dimensi karakteristik kepemimpinan
 - a. Kematangan spiritual, sosial dan fisik
 - b. Menunjukkan keteladanan
 - c. Dapat memecahkan masalah dengan kreatif
 - d. Memiliki kejujuran

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e. Mempunyai ketrampilan berkomunikasi
2. Kepemimpinan efektif
 - a. Memiliki motivasi yang kuat untuk memimpin
 - b. Tanggung jawab
 - c. Disiplin
 - d. Mempunyai banyak relasi
 - e. Cepat mengambil keputusan

Sedangkan menurut **Rivai (2012 : 53)** kepemimpinan dibagi dalam 5 dimensi dan 12 indikator yaitu:

1. Kemampuan untuk membina kerja sama dan hubungan yang baik
 - a. Membina kerja sama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing
 - b. Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya
2. Kemampuan yang efektivitas
 - a. Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan
 - b. Menyelesaikan tugas tepat waktu
 - c. Hadir tepat waktu dan tidak terlambat
3. Kepemimpinan yang partisipatif
 - a. pengambilan keputusan secara musyawarah
 - b. Dapat menyelesaikan masalah secara cepat
 - c. Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi
- b. Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target
5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang
 - a. Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani kelompok
 - b. Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan

2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut

Afandi (2018 : 115) sebagai berikut:

1. Kematangan emosional
Yaitu emosi yang stabil atau tenang dalam mengatasi berbagai masalah dan tidak terburu-buru dalam mengambil putusan, tidak mudah terpengaruh oleh informasi yang jelas kebenarannya.
2. Komunikatif
Yaitu berbicara dengan baik dan mudah dimengerti, kata-kata yang baik dan tepat sehingga orang yang menerima pesan dengan senang hati dan cepat melaksanakan apa yang di sampaikan oleh pimpinan.
3. Memberi keputusan
Yaitu berani mengambil suatu putusan pada suatu masalah yang harus diputuskan oleh pimpinan. Sebab putusan pimpinan benar dan tepat maka akan mendapat pahala 27 kali, sedangkan putusan pimpinan yang

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

salah atau tidak tepat maka akan mendapat pahala / ganjaran. Bisa dibayangkan tidak ada putusan pimpinan tentang suatu masalah maka akan terjadi perang atau perselisihan yang serius.

4. Mengawasi

Yaitu turun kelokasi kerja karyawan / pegawai, melihat, menanyakan atau memberikan wejangan tentang pekerjaan tersebut.

5. Evaluasi

Yaitu menilai hasil kinerja pegawai dan memutuskan masa depan atau karir pegawai.

6. Disiplin

Yaitu pimpinan yang taat aturan akan menjadi contoh bagi bawahan.

7. Motivasi

Yaitu dorongan semangat kerja kepada pegawai agar menghasilkan kinerja yang optimal.

8. Visi dan misi

Yaitu harapan yang ingin dicapai dimasa mendatang sekaligus cara melaksanakan cita-cita tersebut.

9. Profesional

Yaitu ahli dalam bidang usaha yang dikelola.

10. Pendidikan

yaitu jenjang mendidikan yang mendukung kemampuan dan ketrampilan pimpinan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

11. Pengalaman kerja

Yaitu pernah melakukan jabatan yang serupa pada perusahaan atau organisasi yang sejenis.

12. Tanggung jawab

Yaitu dapat dipercaya atas semua tindakan dan putusan yang telah dilakukan selama memimpin.

13. Kewibawaan

Yaitu disegani diperhatikan dihormati, ditaati, dilindungi dan didukung.

2.4.4 Tipe Kepemimpinan

Ada tiga macam tipe kepemimpinan. Ketiga kepemimpinan tersebut adalah:

Mangkunegara (2011 : 77), yaitu antara lain :

1. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan ini biasanya semua determinasi "*policy*" dilakukan oleh pemimpin. teknik-teknik serta langkah-langkah aktivitas ditentukan oleh pejabat satu persatu, sehingga langkah-langkah yang akan datang tidak pasti. Pemimpin biasanya mendikte tugas pekerjaan khusus dan teman sekerja setiap anggota. Kemudian pemimpin cenderung bersifat pribadi dalam pujian dan kritik pekerjaan setiap anggotanya.

2. Kepemimpinan demokrasi

Kepemimpinan ini biasanya keputusan kelompok dilakukan bersama dan dibantu oleh pemimpin. Perspektif aktivitas diacapai selama diskusi berlangsung, dan apabila dibutuhkan nasehat teknis maka pemimpin menyarankan dua atau lebih dipilih. Pemimpin memberikan kebebasan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepada para anggota untuk bekerja pada siapa saja yang mereka kehendaki dan pembagian tugas terserah kepada anggota kelompok. Kemudian pemimpin bersifat objektif dalam pujian dan kritik setiap anggotanya.

3. Kepemimpinan *Laissez-faire*

Kepemimpinan ini biasanya kebebasan lengkap untuk keputusan kelompok atau individual dengan sedikit partisipasi pemimpin. Pemimpin tidak ikut dalam diskusi kelompok, tetapi pemimpin menyediakan bahan-bahan yang dibutuhkan oleh anggotanya. Pemimpin tidak berpartisipasi sama sekali. Kemudian komentar dilakukan secara spontan dan pemimpin tidak berusaha sama sekali untuk menilai dan mengatur kejadian-kejadian tersebut.

2.4.5 Pandangan Islam Tentang Kepemimpinan

Apabila dikaitkan dengan kepemimpinan dalam islam, khususnya yang mempengaruhi dalam proses, jelas tidak dapat dilepaskan dari kepemimpinan Muhammad Rasulullah Saw. Sebagai tokoh sentral yang wajib dijadikan pedoman dan tolak ukur dalam kepemimpinan islam. Ayat al-quran yang memberikan petunjuk tentang siapa saja yang disebut pemimpin, tugas dan tanggung jawabnya, maupun mengenai sifat-sifat atau perilaku yang dimiliki oleh seorang yang disebut pemimpin



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Surat Al- Baqarah ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّیْ جَاعِلٌ فِی الْاَرْضِ خَلِیْفَةًۭ ۚ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِیْهَا مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا وَیَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّیْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ



Artinya : "Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."

Berdasarkan ayat diatas, dapat diketahui bahwa manusia memiliki tugas sebagai pemimpin di bumi. Tugas kepemimpinan ini tidak hanya ditujukan pada nabi adam saja, melainkan untuk manusia secara umum yang diberikan tugas memimpin golongannya. Manusia diberikan akal untuk berfikir sehingga dapat menjalankan tugas sebagaimana mestinya. Adapun tugas kepemimpinan manusia ini mencakup seluruh aspek kehidupan termasuk didalamnya masalah pendidikan.

2.5 Disiplin Kerja

2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut **Sutrisno (2011:86)** Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut **Sastrohadiwiryono dalam pranata (2014:16)** Disiplin kerja yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Menurut **Afandi (2018:11)** Pengertian disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya.

Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupannya. Sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan melalui keluarga, pendidikan, dan pengalaman atau pengenalan dari keteladanan dari lingkungannya. Disiplin akan membuat dirinya tahu membedakan hal-hal yang seharusnya dilakukan yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, yang tak sepatutnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari uraian tersebut dapat dikemukakan



Disiplin adalah suatu alat atau sarana sebagai suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi maka para pegawai atau bawahan akan mentaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang didalamnya, menurut **Afandi (2018:12)**, mencakup:

- a. Adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan;
- b. Adanya kepatutan para pengikut; dan
- c. Adanya sanksi bagi pelanggar

2.5.2 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut **Afandi (2018:12)** Disiplin yang mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Semangat atau moral (*morale*) adalah suatu istilah yang banyak dipergunakan tanpa adanya suatu perumusan yang seksama. Semangat menggambarkan suatu perasaan, agak berhubungan dengan tabiat (jiwa), semangat kelompok, kegembiraan atau kegiatan. Untuk kelompok pekerja, penggunaan yang sudah lazim menyatakan bahwa semangat menunjukkan iklim dan suasana pekerjaan. Pegawai dengan semangat yang tinggal merasa bahwa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mereka diikutsertakan tujuan organisasi patut diberikan perhatian dan bahwa usaha-usaha mereka dikenal dan dihargai.

Pegawai dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam dinas dan ketaatan kepada kewajiban. produktivitas dan efisiensi yang tinggi cenderung merupakan akibat sikap-sikap dan tindakan-tindakan demikian. Sikap dan tindakan itu di antaranya disiplin. Disiplin termasuk dalam sikap mental pegawai. yang dimaksud dalam sikap mental adalah sikap terhadap kerja itu sendiri, terhadap pekerja dalam industri, terhadap perlunya menghasilkan produk bermutu, terhadap pelayanan prima kepada pelanggan Dan akhirnya terhadap integritas moral dan reputasi.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin personil yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Jadi dapatlah dikatakan bahwa disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.5.3 Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok atau dalam masyarakat dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lain menjadi lebih baik dan lancar. Menurut **Afandi (2018:13)**, fungsi disiplin antara lain:

1. Minta kehidupan bersama dalam suatu organisasi
2. Membangun dan melatih kepribadian yang baik
3. Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi
4. Sanksi atau hukuman bagi pelanggar disiplin.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau 2.5.4 Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja

Untuk mengkondisikan karyawan perusahaan agar senantiasa bersikap disiplin, maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan sebagai berikut, menurut **Afandi (2018:15)**:

- a. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi.
- b. Pendisiplinan harus bersifat membangun.
- c. Pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dengan segera.
- d. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan.
- e. Pemimpin hendaknya tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan sedang absen.

2.5.5 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut **Afandi (2018:21)** Dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, adalah:

Dimensi ketentuan waktu dan indikator:

1. Masuk kerja tepat waktu
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja

Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator:

1. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
2. Target pekerjaan
3. Membuat laporan kerja harian



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan merasa riskan meninggalkan pekerjaan jika belum selesai, bahkan akan merasa senang jika dapat menyelesaikan tepat waktu, dia mempunyai target dalam penyelesaian suatu pekerjaan sehingga selalu memprioritaskan pekerjaan mana yang perlu diselesaikan terlebih dahulu.

2.5.6 Pandangan Islam Tentang Disiplin Kerja

Dalam ajaran islam, ayat Al-Qur'an dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, Adapun ayat al-Qur'an yang membahas disiplin kerja antara lain surat An-Nisa ayat 59:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلٰى الْاَمْرِ مِنْكُمْ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, taatlah kamu kepada Allah dan taatlah kepada rasul-Nya dan kepada Ulil Amri dari (kalangan) kamu...” (Qs.An Nisa:59)

Ayat di atas pada dasarnya sikap disiplin bekerja pada karyawan yaitu bekerja dengan menaati aturan-aturan yang ada pada organisasi atau sistem kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dimana karyawan harus bisa bekerja sesuai aturan. Disiplin kerja dalam perspektif Islam adalah suatu ibadah. Segi-segi agama yang telah dihayati dalam hati oleh seseorang tersebut diwujudkan dalam bentuk penghayatan dan pengamalan terhadap ajaran agama yang tercermin dalam perilaku dan sikap terhadap kedisiplinan.

Dalam pandangan islam seorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

baik. Dimana seseorang yang bekerja secara berorganisasi menghendaki akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Sesuai penjelasan isi Al-Qur'an surah Ar-Ra'd ayat 11 menyebutkan:

لَهُ مُعَقِّبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِّنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنِّ وَالٍ

Artinya: Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain dia (Qs. Ar-Ra'd:11).

Manusia sukses adalah manusia yang mampu mengatur, mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja. Hal ini erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi disiplin. Hal demikian dalam ajaran agama islam, manusia juga harus mempunyai rasa iman yang kuat agar segala sesuatu yang dikerjakan bisa diselesaikan dengan tulus dan ikhlas.

2.6 Penelitian Terdahulu

Pada tabel berikut akan dipaparkan beberapa penelitian terdahulu beserta hasilnya:

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama(Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Kadek Lusigita (2017)	Pengaruh Kepemimpinan dan disiplin	X1 Kepemimpin X2	Hasil analisis menunjukkan bahwa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama(Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1		kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pegawai Negeri Sipil pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung	Disiplin Kerja Y1 Kepuasan Kerja Y2 Kinerja	Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai, sedangkan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Bandung
Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabelnya menggunakan Kinerja sedangkan penulis tidak.				
2	Btara Putra Riyanto (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta	X1 Motivasi Kerja X2 Disiplin Kerja Y Kepuasan Kerja	Hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta
Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabelnya menggunakan Motivasi Kerja sedangkan penulis tidak.				
3	Miftah Fajar	Pengaruh	X1	Hasil analisis regresi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama(Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
3	Muwafik (2013)	Kompensasi, Pekerjaan itu sendiri, Rekan kerja dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja karyawan bagian Produksi PT. Euro Design Semarang	Kompensasi X2 Pekerjaan itu sendiri X3 Rekan Kerja X4 Kepemimpinan Y Kepuasan Kerja	berganda menunjukkan terdapat pengaruh Kompensasi, Pekerjaan itu sendiri, Rekan kerja dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja secara simultan maupun parsial.
Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabel yang dilakukan hanya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja.				
4.	Izaz Dany Afianto dan Hamidah Nayati Utami (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang	X1 Disiplin Kerja X2 Komunikasi Organisasi Y1 Kepuasan Kerja Y2 Kinerja	Hasil analisis inferensial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang
Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabel yang dilakukan hanya Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja.				
5	Ahmad Baihaqi (2015)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Religiusitas terhadap	X1 Kepemimpinan X2 Motivasi X3	Hasil analisis menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Motivasi dan Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama(Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
5		Kepuasan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Unza Vitalis Salatiga	Religiusitas Y Kepuasan Kerja	terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Unza Vitalis Salatiga
Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabel yang dilakukan hanya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja				
6	Wehelmina Rumawas (2015)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Multi Nabati Sulawesi	X1 Kepemimpinan Y Kepuasan Kerja	Hasil analisis regresi linear menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Multi Nabati Sulawesi
Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabel yang dilakukan hanya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja				
7..	Nana Suryana, Siti Haerani dan Muhammad Idrus Taba. (2015)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Tambang PT. Inco Sorowako	X1 Kepemimpinan X2 Motivasi Kerja Y1 Kepuasan Kerja	Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan
Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabelnya menggunakan Budaya Organisasi sedangkan penulis tidak.				
8.	Muhammad Imam	Pengaruh Kepemimpinan	X1 Kepemimpinan	Hasil analisis verifikatif menunjukkan adanya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama(Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Muttaqin (2015)	Visioner, Komunikasi Organisasi dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Badan Usaha Milik Negara Industri Strategis di Jawa Barat	Visioner X2 Komunikasi Organisasi X3 Kompetensi Y Kepuasan Kerja	pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan antara Kepemimpinan Visioner, Komunikasi Organisasi dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Badan Usaha Milik Negara Industri Strategis di Jawa Barat
Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabelnya menggunakan Kompetensi sedangkan penulis tidak.				

2.7 Konsep Operasional Variabel

Berdasarkan variabel Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja dapat ditentukan oleh indikator-indikator sebagai berikut:

Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel Penelitian	Indikator	Skala
1.	Kepuasan Kerja (Y) suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. (Pandi Afandi, 2018 : 73)	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan kerja (Pandi Afandi, 2018 : 82)	Likert
2.	Kepemimpinan (X1) Kepemimpinan adalah	1. Kematangan spitul, sosial dan fisik	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Variabel Penelitian	Indikator	Skala
	<p>kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.</p> <p>(Veitzhal Rivai, 2012 : 53).</p>	<p>2. Menunjukkan keteladanan</p> <p>3. Dapat memecahkan masalah dengan kreatif</p> <p>4. Memiliki kejujuran</p> <p>5. Mempunyai ketrampilan berkomunikasi</p> <p>6. Memiliki motivasi yang kuat untuk memimpin</p> <p>7. Tanggung jawab</p> <p>8. Disiplin</p> <p>9. Mempunyai banyak relasi</p> <p>10. Cepat mengambil keputusan</p> <p>(Pandi Afandi 2018 : 116)</p>	
3.	<p>Disiplin Kerja (X2)</p> <p>suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.</p> <p>(Pandi Afandi, 2018: 11)</p>	<p>1. Masuk kerja tepat waktu</p> <p>2. Penggunaan waktu secara efektif</p> <p>3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja</p> <p>4. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan Target pekerjaan</p> <p>5. Membuat laporan kerja harian</p> <p>(Pandi Afandi, 2018 : 21)</p>	Likert

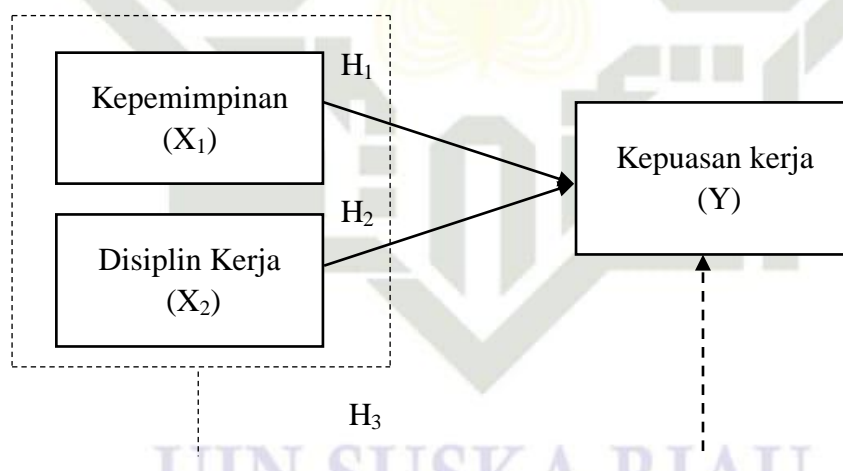
2.8 Variabel Penelitian

Adapun Variabel penelitian ini adalah :

1. Variabel Independen
 - a. Kepemimpinan (X_1)
 - b. Disiplin Kerja (X_2)
2. Variabel Dependen
 - a. Kepuasan Kerja (Y)

2.9 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran



Sumber : Gary Yulk (2010:64) dan Singodimejo dalam Sutrisno (2010:86)

2.10 Hipotesis penelitian

Menurut Sugiyono (2014:93) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Berdasarkan uraian teori di atas, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga Kepemimpinan berpengaruh secara Parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Graha Athaya Pratama Pekanbaru.

H2 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Graha Athaya Pratama Pekanbaru.

H3 : Diduga Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Graha Athaya Pratama Pekanbaru.

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada PT Graha Athaya Pratama Pekanbaru jalan Borobudur. Adapun waktu penelitian ini direncanakan mulai Mei 2019 sampai selesai.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menurut **Sugiyono (2014)** adalah:

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung meliputi dokumen-dokumen perusahaan berupa sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi dan lainnya yang berhubungan dengan penelitian.
- b. Data Sekunder adalah data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian berasal dari literatur, artikel dan berbagai sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Data ini biasanya di peroleh dari perpustakaan dan laporan-laporan penelitian terdahulu.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut **Sugiyono (2014:115)** populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Graha Athaya Pratama Pekanbaru sebanyak 34 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut **Sugiyono (2014:116)** sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *non prability sampling* dengan teknik sampel jenuh.

Menurut **Sugiyono (2014:122)** sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan di PT Graha Athaya Pratama Pekanbaru.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, metode yang digunakan penulis antara lain :

a. Observasi

Observasi adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut (**Siregar, 2013**).



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Interview (wawancara)

Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu (Sugiyono, 2013:231)

c. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiono, 2011:199).

3.5 Skala Pengumpulan Data

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2014:132) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Maka dalam penelitian ini hanya digunakan lima kategori diantaranya:

1. Sangat Setuju (SS) = dengan skor 5
2. Setuju (S) = dengan skor 4
3. Netral (N) = dengan skor 3
4. Kurang Setuju (KS) = dengan skor 2
5. Tidak Setuju (TS) = dengan skor 1

3.6 Uji Kualitas Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu



mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (**Muchlis, 2015:37**). Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuesioner dan responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai *Corrected Item to Total Correlation* atau nilai r_{hitung} harus berada di atas 0.3. Hal ini dikarenakan jika r_{hitung} lebih kecil dari 0.3 berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid (**Sugiyono, 2011:124**).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut **Muchlis (2015:40)** uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari reliabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan *one shoot* atau pengukuran sekali saja kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis multivariate khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Pengujian



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dilakukan dengan melihat penyebab data (titik) pada suhu diagonal dari grafik sketer plot, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Menurut **Suliyanto (2011:69)**, uji normalitas uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distndarisasi pada oedel regresi berdistribusi normal atau tidak.

3.7.2 Uji Multikolonieritas

Menurut **Sugiyono (2016:8)** Metode analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk menelti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisi data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan menguji hipotesa yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini model dan teknik analisa data menggunakan pendekatan analisis regresi linear berganda. Sebelum dilakukan analisi regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen penelitian dan uji asumsi klasik yang diolah menggunakan rogram SPSS versi 22 *for windows*.

3.7.3 Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas. (**Ghozali, 2011:44**). Pengujian *Heterokedastisitas* dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak tidak terjadi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

heterokedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (\hat{Y} prediksi – Y sesungguhnya) yang telah distandarized. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- a) Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi *heterokedastisitas*.
- b) Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi *heterokedastisitas*.

3.7.4 Uji Autokorelasi

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan ada tidaknya gejala kolerasi serial yaitu kondisi yang terdapat ketika residu tidak independen atau sama lain. Secara sederhana , gejala ada atau tidaknya auto korelasi dapat dilihat dengan tes statistic Durbin Watson. **Sarwono (2012 : 28)** terjadi autokorelasi jika durbin watson terbesar < 1 dan > 3.

3.8 Analisis Data

3.8.1 Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisis data penulisan menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas, dan digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terkait yang dibantu dnegan menggunakan program spss analisis regresi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

linear berganda memberikan kemudahan bagi pengguna untuk memasukkan lebih dari satu variabel yang ditujukan dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja

A = Konstanta

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Disiplin Kerja

b₁b₂ = Koefisien Regresi (parsial)

e = Tingkat Kesalahan

3.8.2 Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel – variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol sampai satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crossection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing – masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun tahun waktu (*time series*) biasanya mempunyai koefisien determinasi yang tinggi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.8.3 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan = $n - (k + 1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya.

Adapun nilai alfa yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Di mana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $F \text{ value} < \alpha$ maka:
 - a) H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan,
 - b) H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
- 2) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $F \text{ value} > \alpha$ maka:
 - a) H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan,
 - b) H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

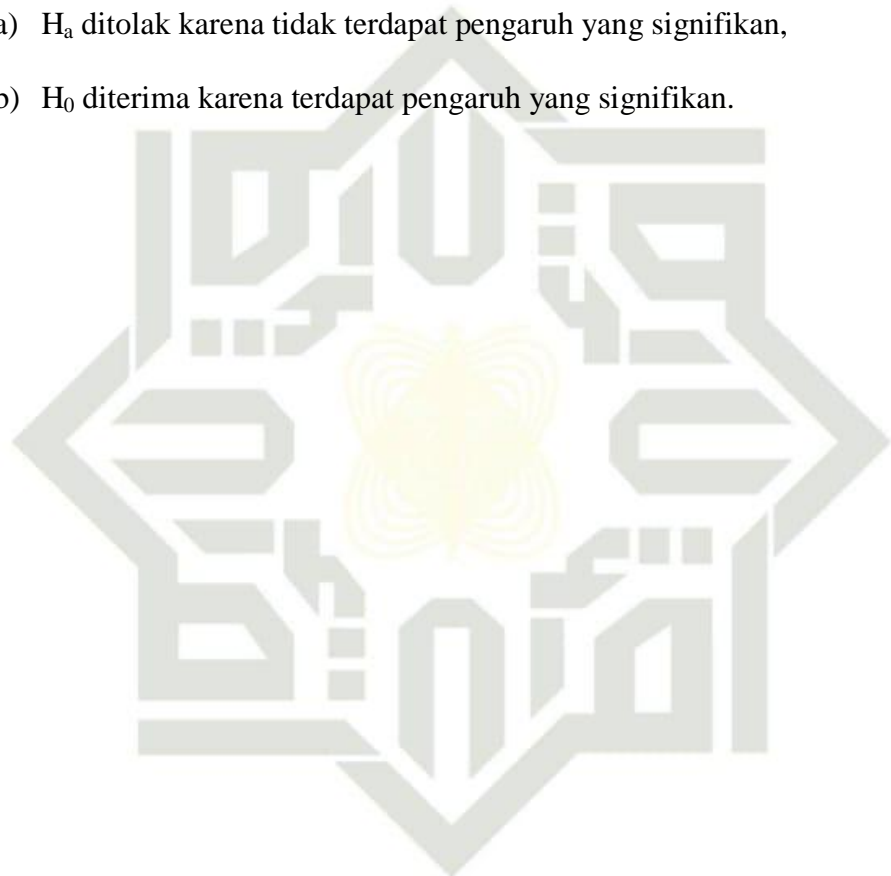
3.8.4 Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Uji signifikansi secara parsial bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan dua arah, dengan tingkat keyakinan sebesar 95% dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% dan $df = n - k$. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $T \text{ value} < \alpha$ maka:
 - a) H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan,
 - b) H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
- 2) Apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau $T \text{ value} > \alpha$ maka:
 - a) H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan,
 - b) H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.



UIN SUSKA RIAU



BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Objek Penelitian

PT Graha Athaya Pratama Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan pengembang yang memiliki reputasi bagus dibidangnya yaitu pengembang perumahan Rumah Sederhana Sehat (RSH) atau sekarang lebih dikenal dengan nama Rumah Sederhana Tapak (RST). Perusahaan ini terletak di Jl. Borobudur No.14 Pekanbaru Kota. Perusahaan ini didirikan pada akhir tahun 2005 oleh seorang profesional muda yang berdedikasi tinggi dengan ide-ide yang inovatif dalam menciptakan sebuah kawasan hunian yang menggabungkan keindahan, keseimbangan lingkungan, keamanan dan kenyamanan bagi penghuninya.

4.2 Visi Dan Misi

4.2.1 Visi

Menjadi salah satu perusahaan lokal yang diakui secara nasional dengan manajemen dan organisasi yang transparan, independen dan profesional.

4.2.2 Misi

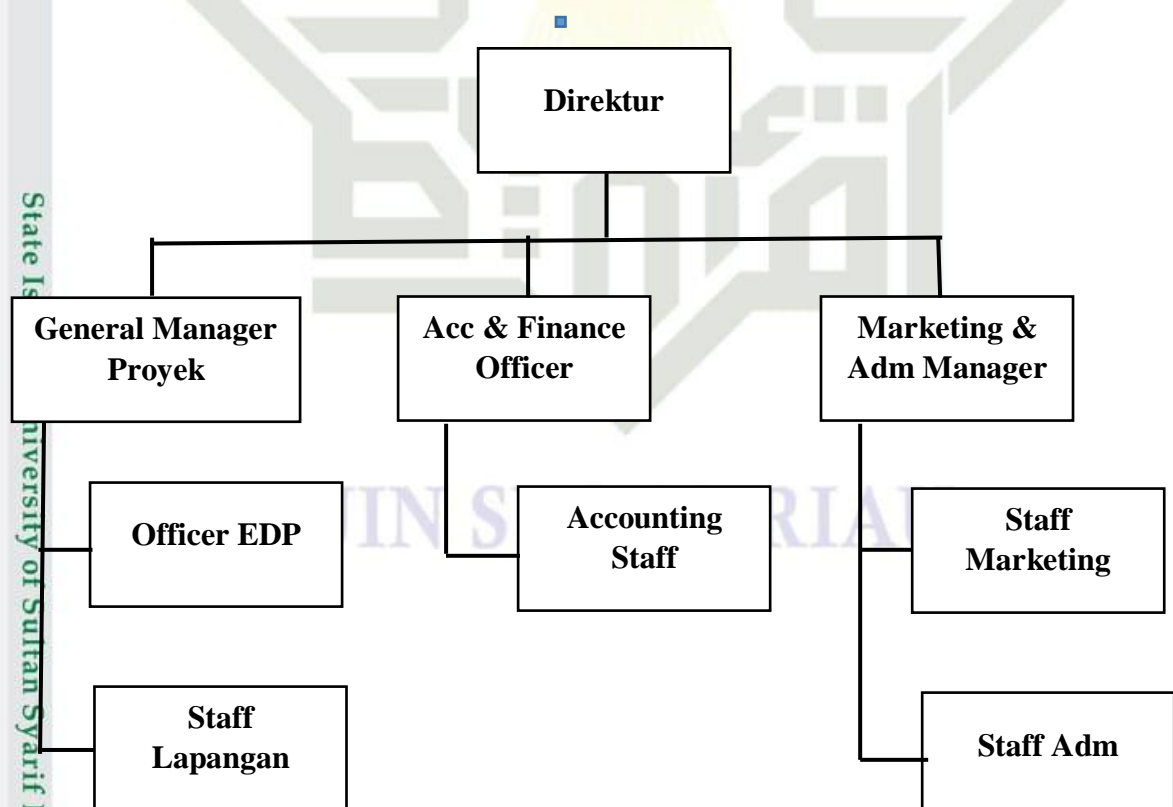
Untuk memaksimalkan kepuasan stakeholder melalui kreativitas dan inovasi dari seluruh karyawan dalam bisnis yang beretika.

4.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu gambar yang menggambarkan tipe organisasi, pendepertemenan organisasi kedudukan dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggung jawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi. Berikut penjelasan singkat tentang struktur organisasi PT Graha Athaya Pratama Pekanbaru.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Graha Athaya Pratama Pekanbaru

STRUKTUR ORGANISASI PT GRAHA ATHAYA PRATAMA PEKANBARU



Sumber : PT Graha Athaya Pratama Pekanbaru



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.4 Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab

1. General Manager Proyek uraian tugasnya adalah sebagai berikut:
 - a) Membuat RAPK dan kegiatan perencanaan yang lain (Review, doc, *Spec* hitung kembali dan metode pelaksanaan).
 - b) Mempresentasikan RAPK untuk disahkan.
 - c) Merencanakan atau menjadwalkan proyek.
 - d) Menggerakan sumber daya guna tercapai sasaran proyek dari segi biaya, mutu, waktu dan K-3.
 - e) Membuat rencana tindak lanjut /corrective action terhadap penyimpangan yang terjadi.
2. Finance Officer uraian tugasnya adalah sebagai berikut:
 - a) Melakukan pengelolaan keuangan perusahaan.
 - b) Meriview dan memverifikasi anggaran untuk setiap aktivitas Proyek.
 - c) Membantu staff dalam pengembangan anggaran kegiatan budget rencana kerja.
 - d) Memonitoring biaya proyek agar sesuai dengan anggaran yang disetujui.
 - e) Memonitor dan memastikan arus kas bulanan pada rekening bank.
 - f) Menyiapkan Laporan Pajak.
 - g) Mengurus administrasi asuransi karyawan.
 - h) Menghitung dan melakukan pembayaran gaji.
3. Adm & Marketing Manager uraian tugasnya adalah sebagai berikut:
 - a) Melakukan seleksi atau perekrutan pekerja.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b) Melakukan sesi dokumentasi. Dokumentasi yang dimaksud meliputi banyak hal termasuk foto, video, tanda tangan dan data lainnya yang bisa dijadikan sebagai bukti berjalannya proyek terhadap kantor pusat.
 - c) Membimbing dan mengawasi penyelenggaraan administrasi.
 - d) Menerapkan, mengarahkan dan mengawasi materi promosi dan compaign.
 - e) Memastikan mencapai target dan pertumbuhan penjualan.
 - f) Membimbing dan mengawasi staff marketing.
4. Officer EDP uraian tugasnya adalah sebagai berikut:
- a) Penginputan data material pembangunan.
 - b) Memastikan semua dokumen sudah di upload ke system dengan benar.
 - c) Menerima dokumen dalam bentuk softcopy dan hardcopy lalu disimpan dalam brankas.
5. Staff Accounting uraian tugasnya adalah sebagai berikut:
- a) Mencatat seluruh pembukuan material pembangunan.
 - b) Melakukan penagihan pada customer.
 - c) Menyiapkan dokumen penagihan invoice/kuitansi tagihan.
6. Staff Marketing uraian tugasnya adalah sebagai berikut:
- a) Memasarkan kepada pelanggan.
 - b) melaksanakan tugas-tugas dan kegiatan pemasaran di bawah petunjuk dan pengaruh manajer
7. Staff Administration uraian tugasnya adalah sebagai berikut:
- a) Menginput data penjualan yang telah dilakukan oleh marketing.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b) Melakukan tagihan dan menerima tagihan pembayaran terhadap penjualan yang telah dilakukan marketing.
 - c) Mendengarkan dan mengatasi keluhan pelanggan dengan menyelidiki masalah dan mengembangkan solusi untuk pelanggan.
8. Staff Lapangan uraian tugasnya adalah sebagai berikut:
 - a) Melakukan pengecekan terhadap pengukuran-pengukuran sub-kontraktor, tenaga kerja harian dan lain-lain.
 - b) Membina dan melatih keterampilan para tukang dan mandor dan menilai kemampuannya sesuai standar atau tidak.
 - c) Mengawasi proyek pembangunan.
 - d) Menyelesaikan masalah-masalah teknis dilapangan.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Sebagai akhir penulisan, dalam bab ini disampaikan beberapa kesimpulan dan saran yang relevan bagi peneliti yang akan datang sesuai dengan hasil penelitian analisis data yang dilakukan, dari hasil peneliti ini dapat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT Graha Athaya Pratama Pekanbaru karena kepemimpinan sangat perlu diperhatikan dalam suatu perusahaan.
2. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT Graha Athaya Pratama Pekanbaru karena disiplin kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
3. Hasil Uji F menunjukkan kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan (Bersama-sama) terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT Graha Athaya Pratama Pekanbaru.
4. Nilai R Square sebesar 0,465 atau 46,5%, artinya kepuasan kerja karyawan dipengaruhi kepemimpinan dan disiplin kerja pada PT Graha Athaya Pratama Pekanbaru sebesar 0,465 atau 46,5%. Sedangkan sisanya sebesar 0,535 atau 53,5% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



6.2 Saran

Setelah melihat hasil penelitian ini, maka peneliti memberikan saran yang harus dipertimbangkan oleh PT Graha Athaya Pratama Pekanbaru adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, perusahaan harus meningkatkan lagi kepuasan kerja karyawannya, agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Lebih memperhatikan lagi masukan dan pendapat dari karyawan, memperbaiki pola komunikasi antara atasan dengan bawahan dan bawahan dengan atasan agar hubungan antara atasan dan bawahan berjalan harmonis. Perusahaan sebaiknya dapat mengelola disiplin dengan memberikan motivasi kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan serta membentuk hubungan kerja sama yang baik sesama karyawan maupun pimpinan.
2. Bagi karyawan apabila memiliki ide atau masalah dalam pekerjaan lebih baik mengutarakannya secara langsung kepada pimpinan sehingga setiap permasalahan karyawan dapat diketahui dengan jelas dan dapat dicarikan jalan keluarnya. Dan sebaiknya karyawan lebih meningkatkan lagi disiplin kerjanya, dengan datang tepat waktu dan hindari kemangkiran dalam bekerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variable-variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah jumlah variable lain sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke satu : Zanaf Publishing.
- Al-Qur'an surat Al- Hasyr, ayat 18, *Al-Qur'an dan terjemahannya*. Semarang: PT Karya Toha Putra.
- Al-Qur'an surat Al- Baqarah ayat 30, *Al-Qur'an dan terjemahannya*. Semarang: PT Karya Toha Putra.
- Al-Qur'an surat, An-Nisa ayat 59, *Al-Qur'an dan terjemahannya*. Semarang: PT Karya Toha Putra.
- Gozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung; Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarmono, Jonathan. 2012. *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS Edisi Pertama*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori & Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. ANDI AFFSET.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sutrisno, Edi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Penerbit Erlangga.

Aini, Aan Quratul, *Pengaruh Kepuasan Kerja Islami dan Disiplin Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Dedy Jaya Plaza Ketanggungan Brebes)*, Semarang : Thesis Institut Agama Islam Negeri Wali Songo Semarang, 2011 .

Baihaqi, Ahmad. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Unza Vitalis Salatiga*. Jurnal Muqtasid Vol.6 No. 2, Desember 2015.

Izaz Dany Afianto dan Hamidah Nayati Utami. 2017. *“Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures)*, Malang. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.50 No. 6. September 2017.

Lusigita, Kadek. 2017. *“Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol. 4 No. 1. Maret 2017.

Muttaqin, Muhamad Imam. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Komunikasi Organisasi Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja*. Dinamika UMT Vol. I No. 1. Nov 2015.

Muwafik, Miftah Fajar 2013. *Pengaruh Kompensasi, Pekerjaan Itu Sendiri, Rekan Kerja, dan Penyelia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PTEURO Design Semarang*.

Nana Suryana, Siti Haerani dan Muhammad Idrus Taba. 2015. *“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Tambang PT. Inco Sorowako”*. Jurnal Emba. Vol 5 No 2. Diakses tanggal, 28 Februari 2019. Pukul 08.40 WIB.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Riyanto, Btara Putra. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Tbungan Negara Yogyakarta.*

Rumawas, Wehelmina. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.*

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU



KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb

Saya Mezi Yulanda Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melakukan penelitian tentang “**Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Graha Utama Pratama Pekanbaru**”. Dalam rangka pengumpulan data untuk penelitian dan syarat menyelesaikan studi pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, saya mohon partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini. Saya ucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu yang telah bersedia meluangkan waktunya.

Assalamualaikum Wr. Wb

Hormat Saya,

MEZI YULANDA
NIM.11571205155

UIN SUSKA RIAU

PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah terlebih dahulu identitas anda.
2. Bacalah dengan baik pernyataan dan pilih salah satu jawaban yang menurut anda paling benar dengan memberi tanda (√) pada pilihan anda.
3. Pilihlah jawaban dengan kriteria dibawah ini :
 - a. Sangat Setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Netral (N)
 - d. Tidak Setuju (TS)
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)
4. Mohon kuisisioner ini di isi dengan lengkap kerahasiaan dari jawaban anda dijamin sepenuhnya.

II.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama : (boleh tidak diisi)

Usia :

Lama bekerja :

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Status : ☐ Menikah ☐ Belum Menikah

Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/SMK
☐ Diploma 1/2/3
☐ S1
☐ S2
☐ Lainnya.....

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



III. PERNYATAAN

Berilah tanda (√) pada jawaban yang dianggap paling sesuai pada pernyataan.

No	Kepuasan Kerja	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pekerjaan yang diberi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan					
2	Upah yang diberikan sesuai dengan jabatan yang diduduki					
3	Promosi jabatan yang dilakukan perusahaan sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan					
4	Atasan memberikan petunjuk dan arahan dalam pelaksanaan kerja					
5	Interaksi dengan rekan kerja terjalin hubungan yang harmonis					

No	Kepemimpinan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pemimpin saya sangat tegas, amanah dan berjiwa sosial					
2	Pemimpin selalu memberikan contoh yang baik dalam melaksanakan pekerjaan					
3	Pemimpin dapat memberikan solusi tentang masalah masalah yang terkait dengan pekerjaan					
4	Pemimpin berusaha terbuka atas situasi dan kondisi kerja yang ada					
5	Pemimpin dapat berkomunikasi baik dengan bawahannya					
6	Pemimpin selalu memberikan motivasi kepada bawahan					
7	Pemimpin berani mengambil resiko dalam mengambil keputusan					
8	Pemimpin hadir tepat waktu dan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu					
9	Pemimpin dapat menjaga hubungan baik dengan masyarakat sekitar					

1. Diizinkan mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
2. Diizinkan mengutip hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
3. Diizinkan mengutip tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



0

Jika muncul permasalahan pemimpin cepat tanggap dalam mencari solusi dan cepat bertindak dalam mengambil keputusan

--	--	--	--	--	--

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Disiplin Kerja

Jawaban

	SS	S	N	TS	STS
Saya tidak pernah terlambat masuk kerja					
Saya mampu melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan waktu yang ditentukan					
Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan selama jam kerja berlangsung					
Saya mentaati peraturan yang ada diperusahaan					
Saya selalu bertanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan					
Saya selalu membuat laporan harian saat bekerja					

1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

a. Kepuasan Kerja (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	15.74	5.049	.579	.740
Y2	16.09	5.477	.632	.722
Y3	16.12	4.713	.689	.696
Y4	15.68	5.862	.502	.762
Y5	15.91	6.447	.417	.785

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.784	5

b. Kepemimpinan (X₁)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	35.32	22.347	.571	.838
X1.2	35.24	22.549	.576	.838
X1.3	35.50	22.318	.638	.833
X1.4	35.38	20.789	.645	.832
X1.5	35.32	24.953	.320	.857
X1.6	35.06	23.269	.628	.836
X1.7	34.97	22.514	.645	.832
X1.8	35.32	22.650	.530	.842
X1.9	35.00	22.424	.531	.842
X1.10	34.94	23.572	.508	.844

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	10

1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Disiplin Kerja (X₂)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	19.50	9.773	.310	.800
X2.2	19.26	8.988	.564	.737
X2.3	19.65	8.841	.520	.747
X2.4	19.38	8.971	.526	.746
X2.5	19.29	8.881	.567	.736
X2.6	19.68	8.044	.699	.699

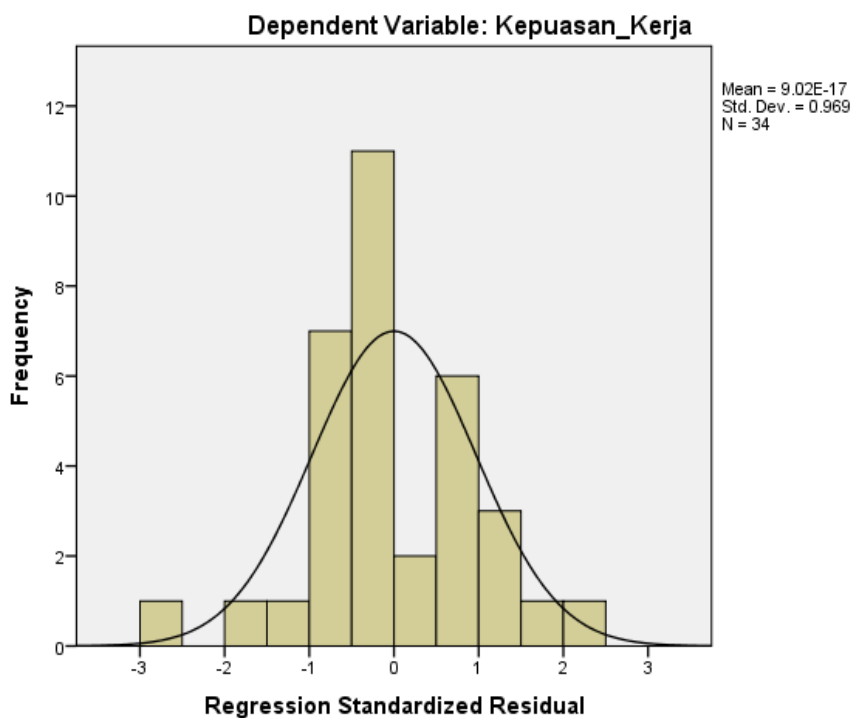
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	6

2. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

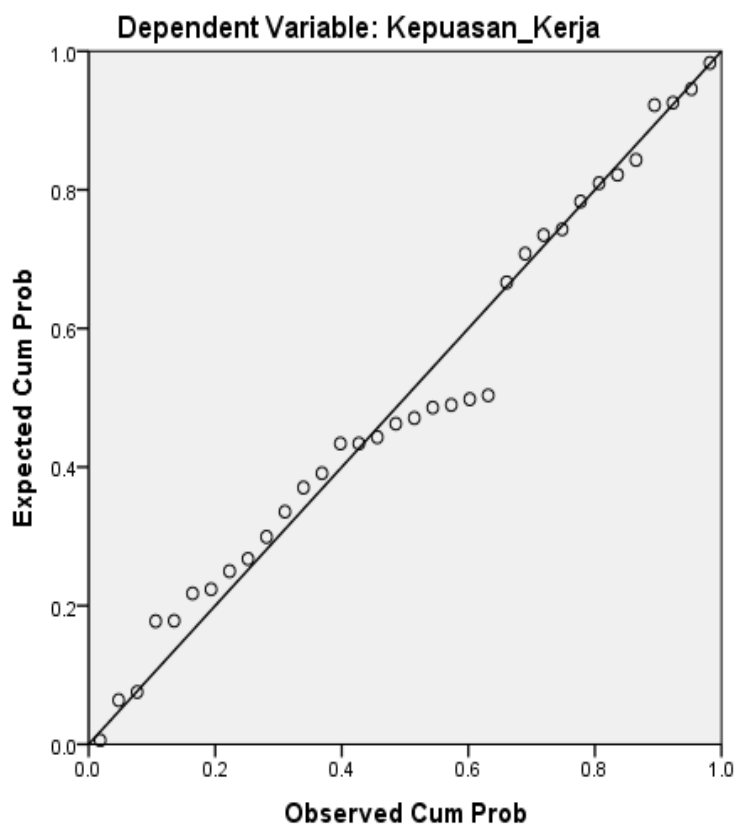
Histogram



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

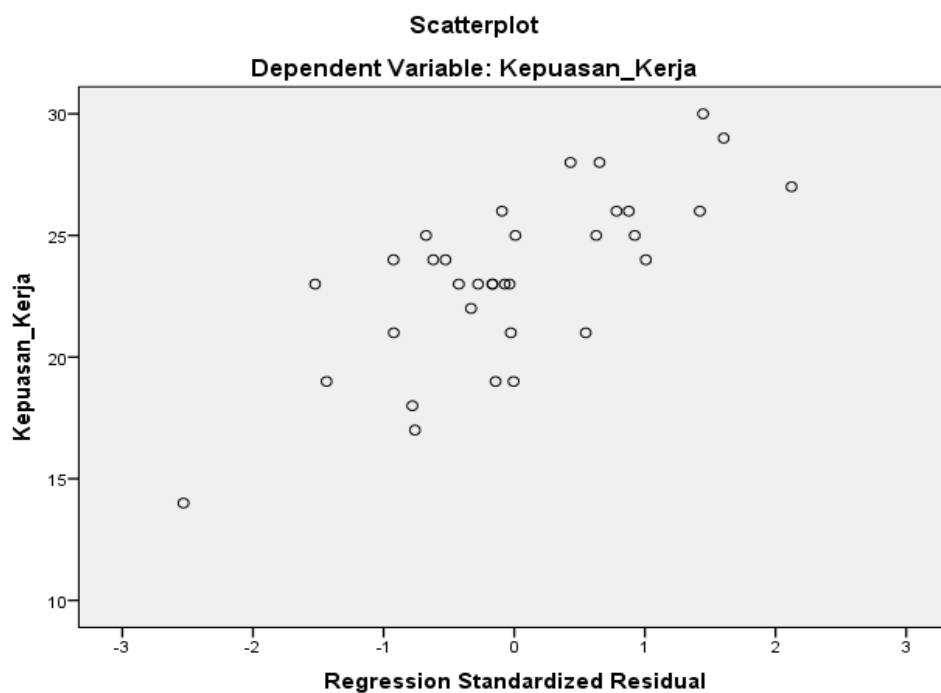
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.934	1.071
	Disiplin Kerja	.934	1.071

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Heteroskedastisitas



d. Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.682 ^a	.465	.431	2.646	2.433

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	25.225	3.547	
	Kepemimpinan	.624	.245	.473
	Disiplin Kerja	.440	.291	.660

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

4. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 ^a	.465	.431	2.646

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.225	3.547		10.473	.001
	Kepemimpinan	.624	.245	.473	3.535	.000
	Disiplin Kerja	.440	.291	.660	4.855	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

c. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	188.752	2	94.376	13.481	.000 ^b
	Residual	217.013	31	7.000		
	Total	405.765	33			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan



Sampel	Kepuasan Kerja						Kepemimpinan											Disiplin Kerja						
	P1	P2	P3	P4	P5	Total	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total
1	4	3	3	3	4	18	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35	4	3	3	4	4	3	21
2	5	4	4	4	4	25	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	45	4	4	4	4	4	4	24
3	5	4	5	4	4	25	4	3	3	5	5	4	4	3	4	3	38	3	5	4	4	5	4	25
4	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	40	2	4	4	4	4	3	21
5	5	4	4	4	5	28	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48	4	5	2	5	4	3	23
6	4	4	3	4	4	25	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	40	5	4	3	3	4	4	23
7	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	5	4	4	5	5	3	26
8	3	3	3	3	4	25	4	3	3	3	5	5	4	3	5	5	40	5	4	3	3	4	4	23
9	5	3	4	4	4	30	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	37	5	5	4	4	4	4	26
10	5	4	4	4	4	31	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32	3	3	3	3	3	3	18
11	2	4	4	4	5	31	2	5	4	2	4	4	4	4	2	4	35	2	5	5	5	4	4	25
12	2	2	2	2	3	24	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	30	3	3	3	2	4	3	18
13	5	4	3	3	4	33	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	39	4	4	3	4	4	4	23
14	4	4	4	4	4	35	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	41	4	4	4	3	4	4	23
15	3	2	2	3	3	28	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	31	4	4	3	3	4	3	21
16	5	4	5	4	5	40	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	46	3	4	5	4	4	4	24
17	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	3	23
18	4	4	4	4	4	39	4	5	4	4	3	3	4	4	3	5	39	2	4	4	4	5	4	23
19	4	4	4	4	4	39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	2	4	3	4	2	18
20	4	4	3	4	4	38	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38	3	4	4	4	4	3	22
21	4	3	3	3	4	39	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	47	5	4	5	4	5	5	28
22	5	4	3	3	5	42	2	3	2	3	4	3	4	3	2	3	29	4	4	2	3	2	2	17
23	5	5	4	3	3	43	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	42	5	5	5	5	5	4	29
24	5	5	4	4	4	47	4	4	3	4	3	4	4	2	5	5	38	5	4	5	4	5	3	26
25	2	3	2	4	3	39	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	33	5	3	2	3	2	2	17
26	5	4	4	4	4	47	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	45	4	5	5	5	5	5	29
27	5	5	5	5	5	51	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43	3	5	3	5	4	4	24
28	5	5	5	5	5	52	4	5	3	5	4	4	5	3	5	4	42	3	5	4	5	3	5	25
29	4	4	3	3	4	47	5	4	2	3	4	4	2	3	4	3	34	4	4	4	3	5	4	24
30	4	3	5	5	5	51	4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	45	4	5	4	5	5	5	28
31	4	3	5	4	3	50	4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	45	4	5	4	5	3	5	26
32	4	4	4	4	4	53	2	4	3	4	3	4	4	3	5	5	37	3	3	3	4	3	3	19
	4	4	5	5	3	54	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	46	4	3	4	5	4	5	25
34	4	4	3	4	4	53	4	4	5	2	3	3	5	4	5	4	39	3	5	3	4	5	4	24

Titik Persentase Distribusi t

d.f. = 1 - 200

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi F

Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box 1004 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonosos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/1070/2019 Pekanbaru, 30 Januari 2019 M
Sifat : Biasa 23 Jumadil Awwal 1440 H
Aspiran : -
Jenis : **Pra Riset**

Kepada
Yth. Pimpinan
PT. Graha Ataya Pratama
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Mezi Yulanda
NIM. : 11571205155
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)

bermaksud mengadakan **Pra Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
"**Pengaruh Pengembangan Karir dan Komunikasi Organisasi Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Graha Athaya Pratama**" Untuk itu kami
mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada
mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/4265/2019
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 04 Juli 2019 M
1 Zulqaidah 1440 H

Kepada
Yth. Pimpinan
PT. Graha Athaya
Pratama Pekanbaru
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

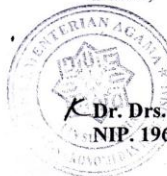
Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Mezi Yulanda
NIM. : 11571205155
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
"Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan pada PT. Graha Athaya Pratama" Untuk itu kami mohon kiranya
Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa
tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,



Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/4264/2019
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Pekanbaru, 04 Juli 2019 M
1 Zulqaidah 1440 H

Kepada
Yth. **Ulfiah Novita, SE, M.Si**
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

N a m a : MEZI YULANDA
NIM : 11571205155
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "**Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Graha Athaya Pratama**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudarasebagai pembimbingdalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.



Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PT. GRAHA ATHAYA PRATAMA

Developer and General Contractor

Jl. Borobudur No.14, Kel. Simpang Empat, Kec. Pekanbaru Kota,

Pekanbaru, Riau 28116, Indonesia

Telp. (0761) 855997. Fax. (0761) 7870622

Pekanbaru, 2 Agustus 2019

No : 062 / GAP/ PKU/ VIII / 2019

Kepada

Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Dengan hormat,

Yang bertandatangan dibawah ini dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Mezi Yulanda
NIM : 11571205155
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (delapan)

telah kami setuju untuk dapat mengadakan pra riset di perusahaan kami PT. Graha Athaya Pratama guna penulisan skripsi yang berjudul :

“ Pengaruh Pengembangan Karir dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Graha Athaya Pratama”.

Demikian keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

PT. Graha Athaya Pratama



Ilman Suheo
Deputy Director
PT. GRAHA ATHAYA PRATAMA

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PT. GRAHA ATHAYA PRATAMA
Developer and General Contractor

Jl. Borobudur No.14, Kel. Simpang Empat, Kec. Pekanbaru Kota,
Pekanbaru, Riau 28116, Indonesia
Telp. (0761) 855997. Fax. (0761) 7870622

Pekanbaru, 2 Agustus 2019

No : GAP/PKU/VIII/2019

Kepada
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Dengan hormat,

Yang bertandatangan dibawah ini dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Mezi Yulanda
NIM : 11571205155
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (delapan)

benar mengadakan riset di perusahaan kami PT. Graha Athaya Pratama sebagai syarat untuk penulisan skripsi yang berjudul :

“ Pengaruh Kepimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Graha Athaya Pratama. “

Demikian keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

PT. Graha Athaya Pratama


Ilman Suherman
Deputy Director
PT. GRAHA ATHAYA PRATAMA

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BIODATA PENULIS



Mezi Yulanda, Lahir pada tanggal 11 Juli 1997 di Pekanbaru, Riau. Terlahir sebagai anak kandung dari Jasman dan Karmilis. Bersekolah Di SD 002 Sumahilang pekanbaru, SMPN 07 Pekanbaru dan SMA PGRI Pekanbaru. Kemudian Masuk UIN SUSKA Riau dan Mendapat gelar Sarjana Ekonomi (SE). Memiliki 3 saudara yang selalu mendukung setiap hal yang saya lakuin, saling bersaing untuk membanggakan hati orangtua. Mempunyai beribu cita-cita yang tak gentar untuk berhenti mencobanya walau orangtua saya sering bilang “Cobalah sampai muak, lakukanlah selagi sehat dan bersainglah menggunakan akal sehat bukan menggunakan otot” dan saya percaya allah SWT selalu bersama umatnya tiada henti dan tidur.

---Kegagalan bukanlah akhir dari segalanya namun kegagalan adalah awal dari kesuksesan

UIN SUSKA RIAU